



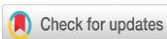
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA GURU NON SERTIFIKASI DI LOMBOK TIMUR

Muh Hilmi Rahmatullah¹, Muhammad², Yudin Citriadin³, Nurul Fauziah⁴

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

⁴ STAI Al Amin Dompu, Indonesia

Email: hilmirahmatullah49@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.520>

Sections Info

Article history:

Submitted: 28 June 2025

Final Revised: 17 July 2025

Accepted: 15 August 2025

Published: 22 September 2025

Keywords:

Madrasah Principal

Work Discipline

Work Motivation

Non-Certified Teacher



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of madrasah principal leadership on the work motivation and work discipline of non-certified teachers at private Tsanawiyah madrasahs in Sakra Barat District. This study employs a quantitative approach, utilizing a survey research design. The population in this study consists of 193 non-certified teachers spread across 16 madrasahs. The sampling technique used is a census sample. Therefore, the sample in this study amounts to 193 teachers. The data processing in this study is carried out with the assistance of the Partial Least Square (PLS) application. The results of this study indicate that the leadership of the madrasah principal has a positive and significant influence on the work motivation of non-certified teachers. The leadership of the madrasah principal also has a positive and significant effect on the work discipline of non-certified teachers. Furthermore, work motivation has a positive and significant impact on the work discipline of non-certified teachers at Tsanawiyah madrasahs in Sakra Barat District. This study implies that madrasah principals must continuously improve the quality of their leadership by applying an effective leadership style, being exemplary figures, and acting as motivators for teachers.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan disiplin kerja guru non sertifikasi pada madrasah Tsanawiyah swasta di kecamatan Sakra Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah 193 guru non sertifikasi yang tersebar di 16 Madrasah. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sensus. Oleh sebab itu, sampel penelitian ini sebanyak 193 orang guru. Adapun pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan aplikasi Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru non-seertifikasi. Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru non sertifikasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap guru non sertifikasi pada madrasah Tsanawiyah di kecamatan Sakra Barat. Implikasi penelitian ini adalah kepala madrasah harus senantiasa meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, mampu menjadi teladan, dan berperan sebagai motivator bagi guru.

Kata kunci: Kepala Madrasah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Guru Non-Sertifikasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam era pembangunan dan persaingan menghendaki untuk memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi yang didukung dengan perilaku disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan keadaan dimana anggota organisasi yang tunduk dan patuh terhadap aturan yang berlaku dengan sepenuh hati. Sedangkan kerja adalah setiap aktivitas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Priyodarmanto, 2009).

Sikap dan perbuatan yang diperbuat karyawan tidak lagi dirasakan sebagai beban karena sudah menyatu dengan dirinya, bahkan sebaliknya karyawan akan merasa terbebani apabila tidak melakukan sebagaimana mestinya. Nilai-nilai kepatuhan menjadi bagian dalam kehidupannya.

Proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dan lingkungan akan menciptakan sikap dan perilaku tersebut. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Disiplin dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009). Hal ini terjadi karena disiplin menimbulkan rasa tanggung jawab yang melahirkan semangat kerja yang tinggi. (Radeka dkk., 2024)

Terdapat variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah faktor perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan dalam memengaruhi individu dan kelompok untuk merealisasikan tujuan organisasi (Robbins, 2008). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009).

Kepemimpinan meliputi sebuah proses dalam memengaruhi, mencapai, memotivasi, dan mengorganisasikan pengikut untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku seorang pemimpin dapat dilihat dari fungsi-fungsi yang harus dijalankan dalam kepemimpinannya yaitu fungsi kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi di mana fungsi kepemimpinan harus dapat berinteraksi antar individu. Secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi fungsi instruktif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian (Nasution, 2016).

Salah satu peran vital di dalam lingkungan madrasah adalah kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai central kegiatan operasional madrasah harus memiliki kemampuan dalam menjalankan operasional madrasah. Kepala madrasah harus menjadikan dirinya sebagai sosok teladan dalam membawahi para guru dan pegawai di madrasah sehingga setiap gerakannya dapat menjadi contoh.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah masih nampak belum optimal. Secara ringkas, gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Kegiatan Supervisi Kepala Madrasah

No	Uraian Kegiatan	Waktu
1.	Kegiatan Rapat Pembinaan	Setiap caturwulan
2.	Kegiatan Rapat Evaluasi Program Kegiatan	Setiap semester

3.	Kegiatan Rapat Panitia Pengembang Madrasah	Setiap triwulan
4.	Kegiatan Pemeriksaan Administrasi Madrasah	Setiap awal semester
5.	Supervisi Kelas	Setiap semester

Berdasarkan informasi di atas, kegiatan supervisi pembelajaran paling cepat hanya dilakukan pada satu caturwulan sekali yakni terkait persiapan pembelajaran, pemeriksaan administrasi, dan koordinasi pengembangan madrasah itu pun masih lebih mengarah ke pada fasilitas bukan pada ranah SDM. sisanya, kegiatan supervisi, evaluasi perangkat pembelajaran dan rapat evaluasi hanya dilakukan pada akhir semester. Prestasi dan disiplin guru seharusnya dapat meningkat, namun hal tersebut belum sepenuhnya terjadi. Supervisi Kepala madrasah seharusnya lebih intensif dan berulang-ulang, dan berkala sehingga dapat berjalan lebih optimal.

Pada kasus pada Madrasah Tsanawiyah swasta di Kecamatan Sakra Barat masih banyak hal yang harus ditingkatkan terutama terkait kedisiplinan kerja guru. Bukti menunjukkan tingkat kedisiplinan guru masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru dalam kurun waktu semester terakhir.

Tabel 2: Persentase Keaktifan Guru dalam Pembelajaran

No	Ket	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	19	23	13	27	27	3	
2	Jumlah guru tidak hadir	5,6%	6,1%	5,1%	6,99%	7,01%	6,03%	6,14%

Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa terdapat beberapa guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan pembelajaran, dengan kehadiran yang minim akan mengakibatkan pembelajaran menjadi kurang efektif, dan motivasi guru dalam pembelajaran menjadi kurang, sehingga guru akan begitu sulit dalam melakukan evaluasi pembelajaran dan kinerjanya menjadi rendah bagi guru yang masih malas dan masih kurang motivasi dalam melaksanakan pembelajaran.

Meskipun terdapat banyak madrasah yang tersebar di Kabupaten Lombok Timur, penelitian ini memberikan perspektif yang berbeda bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan disiplin kerja guru non-sertifikasi di Kabupaten Lombok Timur. Semua madrasah yang dijadikan objek penelitian memiliki tantangan yang sama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru non-sertifikasi dengan model dan keunikan yang berbeda sehingga memberikan pandangan yang berbeda dalam konteks Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey (Creswell, 2010; Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah guru non sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Sakra Barat yang berjumlah 193 orang, yang tersebar di 16 Madrasah Swasta. Menggunakan angket dalam pengumpulan data, Dimana angket diberikan kepada guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di

Kecamatan Sakra Barat. Analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS)*. SEM-PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian disajikan berdasarkan hasil analisis data dan survey yang didapatkan dari guru-guru non-sertifikasi yang ada di madrasah swasta di kecamatan Sakra Lombok Timur. Berikut adalah pemaparan data dan informasi yang diperoleh tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan disiplin kerja guru non-sertifikasi di Kabupaten Lombok Timur.

Karakteristik Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada Guru Non Sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta, menunjukkan bahwa Guru non-sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta didominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 3. Jenis Kelamin Guru MTs. Swasta Non-sertifikasi

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	118	61%
2	Perempuan	75	39%
Total		193	100%

Berdasarkan tabel di atas bahwa guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 118 orang dengan persentase 61% sedangkan Guru non-sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 75 orang dengan persentase 39%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Guru Non Sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta adalah Laki-laki.

Karakteristik Guru MTs. Non-Sertifikasi Berdasarkan Umur

Umur merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemampuan dan pengalaman kerja. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta, jenjang umur Guru Non Sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Jenjang Umur Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi

No	Jenjang Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kurang dari 31 tahun	96	50%
2	Antara 31-40 tahun	52	27%
3	Antara 41-50 tahun	45	23%
TOTAL		193	100%

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Guru MTs. Swasta non-sertifikasi yang memiliki umur kurang dari 31 tahun sebanyak 96 orang dengan persentase sebesar 50%, Guru MTs. Swasta non-sertifikasi yang memiliki umur antara 31-40 tahun sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 27%, Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi yang memiliki umur Antara 41-50 tahun adalah sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 23%. Oleh

sebab itu, dapat disimpulkan bahwa Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat sebagian besar masih relatif berusia muda. Usia seperti ini merupakan kisaran umur produktif dalam bekerja.

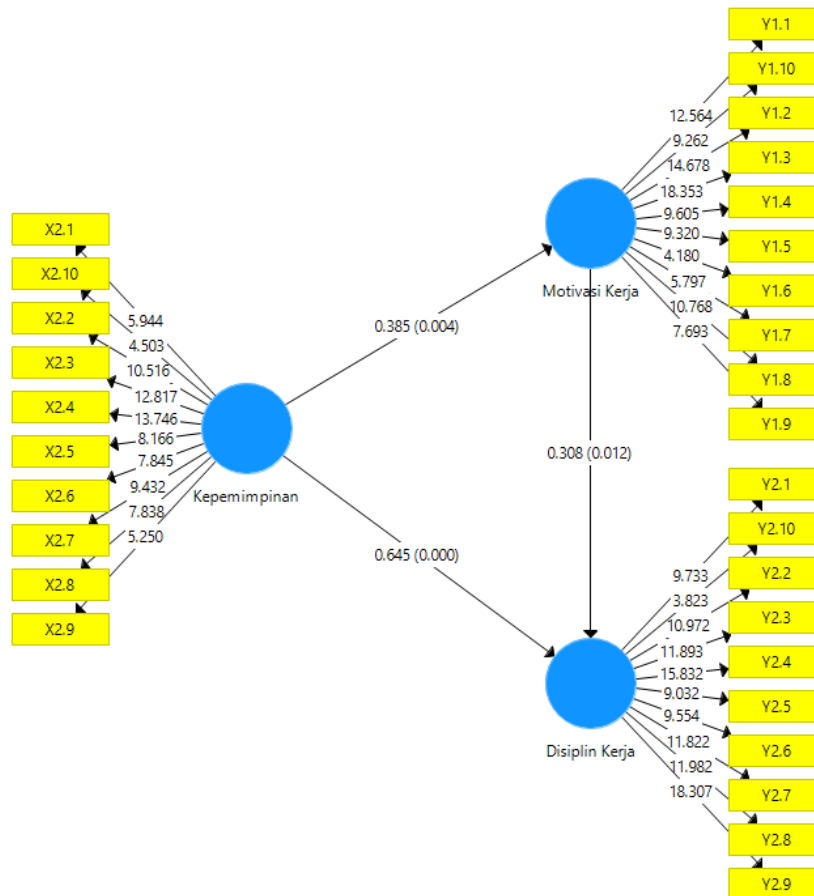
Hasil Uji Signifikansi

Tingkat signifikansi masing-masing korelasi dihasilkan dengan menjalankan algoritma Bootstrapping guna menjawab diterima tidaknya hipotesis yang diajukan. Hipotesis akan didukung apabila tingkat signifikansi (sig) di bawah 0,05 (5%) atau p-value diatas 95%. Adapun hasil uji tingkat signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.19. Tabel 4.19. merangkum hasil pengujian hipotesis dengan pendekatan PLS. Nilai path coefficient diperoleh dari output SmartPLS yang dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Struktural Model

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien	T Statistics	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Madrasah -> Disiplin Kerja	0,645	5,441	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Kepala Madrasah -> Motivasi Kerja	0,385	2,700	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0,308	2,260	0,012	Signifikan

Hasil signifikansi secara gambar output smartPLS dapat di lihat di bawah ini:



Hipotesis Pertama (H₁) menyatakan “Diduga Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru non-sertifikasi Madrasah

Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Sakra Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,385 dengan nilai sig. sebesar 0,004. Bila dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka sig. > Taraf Signifikansi yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan "Diduga Kepemimpinan Kepala Madrasah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru non-sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Sakra Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,645 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Bila dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka sig. > Taraf Signifikansi yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan "Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru non-sertifikasi Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Sakra Barat". Melalui pengujian hipotesis dengan PLS dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,308 dengan nilai sig. sebesar 0,012. Bila dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%) maka sig. > Taraf Signifikansi yang berarti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru MTs. Swasta non-sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dirasakan Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, artinya semakin efektif Kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin tinggi Motivasi Kerja Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat. Sebaliknya, semakin kurang efektif Kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin rendah Motivasi Kerja Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi.

Motivasi sangatlah penting dimiliki oleh guru/pegawai, karena dengan termotivasinya guruy/pegawai dalam bekerja maka akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para guru/karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009). Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku (Pasolong, 2010).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat di tentukan oleh kepala madrasah maka dari itu kepemimpinan kepala sekolah sangat penting. Salah satu peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai motivator. Seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga pendidik dalam menjalankan perannya sebagai motivator (Mulyasa, 2009). Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap karyawan (Kartono, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Artinya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, karena kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Nugrah & Chandrani, 2013; Turmiyati, 2017). Kepala madrasah mempunyai peran dan fungsi sebagai, edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Mulyasa, 2009). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja atau perilaku ekstra peran Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang dirasakan Guru dapat meningkatkan Disiplin Kerja Guru MTs. Swasta Non Sertifikasi dalam bekerja, artinya semakin efektif Kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin tinggi Disiplin Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat. Sebaliknya, semakin kurang efektif Kepemimpinan Kepala Madrasah maka semakin rendah Disiplin Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi.

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja dilihat dari ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam madrasah (Lubis, 2020). Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam madrasah, karena pimpinan dalam suatu madrasah masih menjadi panutan guru/tenaga kependidikan, para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari, apapun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin di Madrasah, maka kepala Madrasah harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para guru/tenaga kependidikan lainnya (Riyai, 2009).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang menyatakan bahwa supaya guru/tenaga kependidikan terpenggal untuk mau menaikkan disiplin maka dibutuhkan suatu motivasi (Husna & Cipta, 2022). Motivasi sangat diperlukan dalam diri seseorang supaya merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi tinggi berdampak langsung pada kesadaran diri, yang penting untuk penerapan disiplin kerja yang efektif. Senada dengan itu, bahwa semakin besar motivasi, maka akan besar pula disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang guru/tenaga kependidikan (Martoyo, 2007). temuan yang ikut mendukung penelitian ini yakni hasil penelitian yang menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap disiplin guru (Husna & Cipta, 2022). Hasil yang sama juga diungkapkan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru (Husna & Cipta, 2022).

Motivasi menjadi salah satu variabel yang dapat membantu guru meningkatkan disiplin kerja (Dewi dkk., 2024). Pada hakikatnya madrasah menuntut pekerja untuk tidak hanya berkeinginan dan mampu berfungsi secara efisien sambil tetap memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan, kekuatan, dan keterampilan karyawan tidak ada gunanya kecuali jika diimbangi dengan motivasi tingkat tinggi di pihak setiap karyawan untuk mengembangkan disiplin (Jumraedah, 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan adanya sumber daya manusia, karena ini merupakan yang terpenting. Guru membutuhkan perhatian khusus. Pemimpin harus selalu menginspirasi untuk meningkatkan disiplin, memungkinkan kolaborasi yang efektif dan kesadaran bersama akan tanggung jawab dan fungsi masing-masing.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi yang dimiliki Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat dapat meningkatkan perilaku Disiplin Kerja Guru Non Sertifikasi dalam bekerja. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat maka semakin tinggi Disiplin Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi. Sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi maka semakin rendah Disiplin Kerja Guru MTs. Swasta Non-Sertifikasi.

Motivasi kerja sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu (Masni, 2017). Ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, yaitu Motivator factor dan Hygiene faktor. Motivator faktor adalah faktor-faktor yang dapat memberikan dorongan atau semangat kepada setiap individu untuk melakukan pekerjaan (Damanik, 2020; Subhan Akbar Abbas, 2023; Zulkifli, 2022). Sedangkan Hygiene faktor merupakan faktor yang sangat vital dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum mereka dimotivasi sehingga dapat memberikan situasi yang menyenangkan pada setiap individu yang bekerja (Priyono, 2007).

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor motivasi kerja, motivasi kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan madrasah (Manuela, 2012). Motivasi Kerja bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya (Aisyah & Isma, 2022). Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong (Fau dkk., 2022; Femilian, 2016). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan, untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan dapat mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik (Hasibuan, 2009). Diharapkan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru (Muhammad, 2016). Begitu juga dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru (Ariphen, 2017; Supriyanto, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru MTs. Swasta Non-sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah, maka semakin tinggi motivasi kerja para guru; (2) kepemimpinan kepala madrasah juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Keteladanan dan peran kepala madrasah dalam membina kedisiplinan sangat menentukan perilaku kerja guru; (3) motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru MTs. Swasta Non-sertifikasi di Kecamatan Sakra Barat. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Implikasi penelitian ini adalah kepala madrasah harus senantiasa

meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, mampu menjadi teladan, dan berperan sebagai motivator bagi guru.

REFERENSI

- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai*. 13(2).
- Ariphen, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau. *Jurnal Eko dan Bisnis*, 8(4).
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5-15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48-60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61-70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51-55. <https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.252>
- Dewi, N., Ahmad, S., & Indrawati, S. W. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Lempuing Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.306>
- Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p60-71>
- Femilian, E. (2016). Motivasi Kerja Guru Di Les Baca Anak Hebat. *JURNAL TALENTA PSIKOLOGI*, 5(2), Article 2. <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/18>
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Husna, R. D., & Cipta, W. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), Article 1.
- Jumraedah. (2017). Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.52239/jar.v1i1.459>
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Manuela, S. (2012). *Analisis Peranan Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja*

- Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5 ed.). BPFE.
- Masni, H. (2017). STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v5i1.64>
- Muhammad, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Berprestasi dan Kompensasi terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sinjai Selatan. *Jurnal Competitiveness*, 10(2).
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan Pendidikan di Sekolah. *JURNAL TARBIYAH*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.30829/tar.v22i1.6>
- Nugrah, E., & Chandrani, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Badau, Kabupaten Belitung, Propinsi Bangka Belitung. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 104.
- Pasolong. (2010). *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerja*. PPs UPI.
- Prijodarmanto. (2009). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher.
- Radeka, A., Putra, A. Y., & Destiniar, D. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Kecamatan Sembawa Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i2.338>
- Riyai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5 ed.). Rajawali Pers.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Gramedia.
- Subhan Akbar Abbas. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *Balanca : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Supriyanto. (2010). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Makro Indonesia Cabang Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
- Turmiyati, T. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung* [Undergraduate, IAIN Raden Intan Lampung]. <https://repository.radenintan.ac.id/501/>
- Zulkifli, Z. (2022). FAKTOR-FAKTOR Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 414-423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA